

## **Mehr Zeit für die Kinder statt mehr Gehalt**

### **Was Firmen dazu bringt, sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kümmern**

*Von Corinna Emundts*

Familienpolitik hat in vielen Unternehmen Auftrieb bekommen. Immer mehr Firmen interessieren sich dafür, wie ihre Beschäftigten die Familie und den Beruf leichter vereinbaren können. Das berichten Unternehmensberater bei einem Fachgespräch der Grünen in Berlin. Der Trend zeichnet sich ab, während zugleich die Parteien im Wahlkampf die Familienpolitik mehr als bisher thematisieren. Dennoch muss man bei solchen familienbewussten Unternehmen von einer Avantgarde reden, die große Masse der deutschen Betriebe schreckt noch davor zurück - auch das verdeutlicht die Anhörung.

Wenn Unternehmer handeln, dann weniger aus idealistischen Gründen als wegen der Wirtschaftlichkeit: Sie wollten hochqualifizierte Frauen nicht für längere Zeit verlieren und sorgen sich deswegen nun um die Betreuung der Kinder, meint Elena de Graat, Geschäftsführerin der Bonner Unternehmensberatung work & life. Die Wiederbesetzung einer Stelle koste bei qualifiziertem Personal schließlich bis zum Anderthalbfachen eines Jahresgehalts. Für solche Rechnungen haben die Firmen inzwischen ein offenes Ohr. "Dafür lässt sich eine Menge an betrieblicher Kinderbetreuung organisieren." Internationale Konzerne bekämen zudem Druck durch die Globalisierung des Arbeitsmarktes - gesuchte ausländische Fachkräfte sind Angebote zur Kinderbetreuung gewohnt.

Neuerdings investierten Firmen wie etwa die Commerzbank gar in teure flexible Notfallbetreuung - damit die Angestellten weiterarbeiten können, auch wenn die übliche Versorgung der Kinder ausfällt.

De Graat stellt auch eine Prioritätenverschiebung bei jungen Männern fest: In der arbeitsintensiven Anwalts- und Werbebranche etwa forderten sie häufig mehr Zeit statt mehr Geld. Dieser Bewusstseinswandel beginne nun auch in den Managerköpfen. Zwar nicht öffentlich, aber in den Beratungsgesprächen mit Personalchefs und Vorgesetzten höre sie immer öfter, dass die Karriere nicht allein selig machend Lebensziel sei. Zunehmend gelangten Männer und Frauen in Führungspositionen, die das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbst kennen.

Doch die Erkenntnis der Manager allein reicht offensichtlich noch nicht. Bei der Umsetzung von familienfreundlichen Schritten fehlten den Firmen oftmals einfach die Informationen, was sie anbieten können, und welche finanzielle Förderung ihnen dabei zur Verfügung steht. "Meistens hängt es an einer einzigen Person im Unternehmen, die sich die Sache zu eigen macht und durchzieht", berichtet Elke Birkheuser von pme Familienservice.

Selbst wenn die Top-Etage einverstanden sei, blockiere aber zuweilen das mittlere Management. "Dort regieren noch unheimliche Ängste", weiß Birkheuser. Was, wenn alle Mütter aus dem Erziehungsurlaub zurückkommen wollen, wenn gerade Stellen abgebaut werden? Die Rückkehr von Frauen an den Arbeitsplatz werde auch einfach oft vom Arbeitgeber nicht gewünscht. Um hier umzudenken, bräuchten Unternehmer häufig noch mehrere Jahre, beobachten die Beraterinnen.